

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *SELF EFFICACY* DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KEJENUHAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. ATLANTIC ANUGRAH METALINDO DI ERA PANDEMI COVID-19**

**Ratna Rahayu Setyaningsih<sup>1</sup>**

[1itsratnarahayu97@gmail.com](mailto:itsratnarahayu97@gmail.com)

**Ida Aju Brahmasari<sup>2</sup>**

[2brahmasari@untag-sby.ac.id](mailto:brahmasari@untag-sby.ac.id)

**I Dewa Ketut Raka Ardiana<sup>3</sup>**

[3ardiana@untag-sby.ac.id](mailto:ardiana@untag-sby.ac.id)

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**ABSTRACT**

*The goal of this study was to examine the effects of organizational culture, self-efficacy, and quality work-life on job burnout and employee performance at PT. Atlantic Anugrah Metalindo during the covid-19 epidemic. This study's population consisted of all workers of PT. Atlantic Anugrah Metalindo. Total sampling was utilized as a sampling strategy (saturated sample). The sample size for the study was 105 people. Data collection will be done through the use of a questionnaire that will be sent to all responders. The acquired data was subsequently evaluated using Structural Equation Modeling methods (SEM). According to the findings, organizational culture had a negative but substantial influence on work burnout. Job burnout is influenced negatively yet significantly by self-efficacy. Workplace life quality has a negative yet significant impact on job burnout. Employee performance suffers as a result of job burnout, which has a negative yet considerable impact. Employee performance is influenced by organizational culture in a favorable yet substantial way. Employee performance is influenced by self-efficacy in a favorable yet substantial way. Employee performance is positively influenced by work-life quality, however this impact is not statistically significant.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Self Efficacy, Quality of Work Life, Job Burnout, Employee Performance*

**PENDAHUAN**

Penyebaran wabah covid-19 pada awal tahun 2020 menyebabkan situasi ekonomi global mengalami perubahan besar setelah WHO secara resmi menyatakan covid-19 sebagai pandemi, penurunan kondisi ekonomi di berbagai sektor menunjukkan perubahan tersebut. Dunia bisnis saat ini sedang mengalami status lockdown. Oleh karena itu, perusahaan memperluas peluang kerja dari rumah. Hal ini berdampak pada pekerjaan karyawan karena sejumlah kebijakan pemerintah yang diterapkan selama wabah.

Pembagian waktu gilir kerja menjadi budaya baru bagi PT. Atlantic Anugrah Metalindo. Dalam upaya perusahaan agar tetap bisa melakukan produksi tanpa mengabaikan kesehatan dan keselamatan karyawan adalah dengan pembagian gilir waktu bekerja. Dengan sistem perubahan waktu gilir kerja ini memiliki dampak yang cukup besar dimana kinerja karyawan menjadi berbeda jika dibandingkan dengan waktu normal. Budaya organisasi perusahaan yang terbentuk selama ini, akan mempengaruhi kinerja karyawan. Brahmasari dan Siregar (2008:239), budaya organisasi mungkin memiliki dampak yang signifikan pada kinerja individu dan bisnis, terutama dalam lingkungan yang kompetitif. Seorang karyawan baru yang telah ditugaskan ke

sebuah perusahaan sedang memikirkan cara baru untuk melaksanakan proyek peningkatan skala yang lebih besar.

Perubahan suasana dan tekanan kerja yang berlebihan dalam waktu singkat dapat menyebabkan seseorang mengalami tekanan emosional. Situasi ini pada akhirnya akan menimbulkan kejenuhan kerja. Karyawan memiliki beban kerja yang tinggi sehingga menuntut mereka memiliki fisik yang tangguh, pekerjaan yang monoton dan terus berulang-ulang dan tidak memiliki variasi berdampak pada munculnya kejenuhan kerja pada karyawan yang kemudian berimbas pada rasa jenuh. Kinerja karyawan di perusahaan tersebut harus ditingkatkan sehingga produktivitas menjadi lebih baik. Pengembangan produktivitas didefinisikan sebagai peluang perusahaan untuk meningkatkan kesulitannya saat ini atau untuk menjalankan bisnis dengan pesaing lain di industri yang sama. Berdasarkan latar belakang penelitian seperti yang dijelaskan di atas, tantangan berikut harus diselesaikan selama penelitian:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kejenuhan kerja di PT. Atlantic Anugrah Metalindo?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kejenuhan kerja di PT. Atlantic Anugrah Metalindo?
3. Apakah *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kejenuhan kerja di PT. Atlantic Anugrah Metalindo?
4. Apakah kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Atlantic Anugrah Metalindo?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Atlantic Anugrah Metalindo?
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Atlantic Anugrah Metalindo?
7. Apakah *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Atlantic Anugrah Metalindo?

## TELAAH PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Denison (2006:5) mendefinisikan budaya organisasi sebagai keyakinan akan aturan dan dasar perilaku yang menjadi pedoman perkembangan perilaku bagi sistem dan manajemen dalam meningkatkan dan menguatkan prinsip tersebut. Budaya organisasi merupakan pedoman dasar yang diterapkan dan atau dikembangkan oleh setiap anggota dalam sebuah organisasi untuk menyelesaikan masalah integrasi internal dan melalui adaptasi dengan lingkungan luar, yang sudah berhasil sehingga dianggap sah untuk menjadi acuan untuk merasakan dan memecahkan masalah (Schein, 2010:18).

Robbins dan Judge (2013:512) mendefinisikan budaya organisasi merupakan manajemen sistem bersama yang diselenggarakan oleh anggota untuk menciptakan karakter khusus organisasi dari kompetitorinya. Budaya organisasi adalah suatu pedoman nilai kebiasaan sehari-hari dalam bentuk kerangka kerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan bertindak memberikan pengarahan pada karyawan dan pengambilan keputusan. Terdapat 10 karakteristik budaya organisasi, diantaranya: motivasi individu, alokasi risiko, keuntungan, asimilasi, manajemen sumber daya manusia, manajemen pengaturan, citra, penyelesaian konflik, dan interaksi.

### ***Self Efficacy***

Bandura, (1997:3) mengemukakan *self-efficacy* merupakan sikap yang menjadi penentu kekuatan seseorang untuk mencapai keberhasilan dengan menyelesaikan dan mengatur berbagai tugas yang diperlukan. Individu dengan rasa kepercayaan diri yang besar mampu membentuk *self-efficacy* yang tinggi sebagai kemampuan mereka menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik.

Luthans, (2011:202), *Self-efficacy* diartikan sebagai kemampuan individu dengan keyakinan diri mereka untuk memberikan motivasi pada diri sendiri, serta kemampuan kognitif dan kemampuan untuk bertahan dalam menyelesaikan tugas pada permasalahan yang diberikan. Penting juga untuk memiliki rasa *self-efficacy* yang kuat, serta harga diri dan kesehatan mental yang kuat. *Self-efficacy* adalah penilaian diri terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik dan efisien, baik di tempat kerja atau di rumah, dan apakah seseorang mampu atau tidak dalam menyelesaikannya. *Self-efficacy* berbeda dari aspirasi karena menyoroti situasi ideal yang harus dicapai.

*Self-efficacy* dikelompokkan menjadi 3 indikator (Bandura, 1997:5), yaitu: (1) Tingkatan, (2) Kekuatan, (3) *Generality*. Konsep diri pada seorang individu dapat dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor, termasuk: (1) pemecahan masalah, (2) pelatihan sosial, (3) pengaruh sosial, dan (4) kondisi kognitif dan psikososial.

### ***Quality of Work Life***

*Quality of work life* merupakan metode dalam mengorganisir karyawan, pekerjaan dan organisasi sebagai tempat bekerja. Cascio (2006:24) mengemukakan bahwa *quality of work life* mengacu pada kesejahteraan emosional dan fisik karyawan saat bekerja. *Quality of work life* seseorang berkaitan dengan tinggi rendahnya stres, motivasi diri, dan dedikasi diri yang dirasakan individu saat bekerja (Bernardin & Russell, 2003:520). *Quality of work life* mengacu pada kemampuan individu (karyawan) untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri (seperti kebutuhan akan pelatihan) saat bekerja untuk sebuah perusahaan.

Luthans (2011:569) mengemukakan bahwa efisiensi individu dan pekerjaannya dipengaruhi oleh *quality of work life* yang menjadi faktor utamanya, dan dikombinasikan dengan kemauan untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah dan pengembangan bisnis. *Quality of work life* berdampak signifikan terhadap sikap yang dijalankan dalam aktivitas kerja, di mana manajer dan karyawan harus dapat merencanakan dan menyelesaikan tugas dengan tetap menjaga rasa urgensi dalam menjalankan tugasnya.

Cascio (2006:24), *quality of work life* diklasifikasikan kedalam sembilan (9) indikator, yaitu: (1) Keterlibatan karyawan, (2) Pengendalian konflik, (3) Interaksi, (4) Kesehatan kerja, (5) Kesejahteraan kerja, (6) Keamanan kerja, (7) Kesesuaian kompensasi, (8) Rasa bangga, (9) Promosi.

### ***Kejenuhan Kerja***

Muslihudin (2009) kejenuhan kerja terjadi akibat beberapa faktor yang berbeda, yaitu kurangnya control diri, ekspektasi kerja yang tidak tinggi, dinamika tempat kerja yang tidak berjalan dengan baik, dan ketidaksesuaian dalam nilai. Maslach (2008:209) menyatakan bahwa kejenuhan kerja adalah keadaan seseorang yang merasakan adanya ketegangan emosional di tempat kerja sehingga secara psikologis dapat menarik diri dan menghindari untuk memiliki keterlibatan pada pekerjaan. Kejenuhan kerja ini terasa pada karyawan yang bekerja dalam kurun waktu lama, dan karyawan akan terbiasa dengan pekerjaannya yang terus berulang.

Maslach, Schaufeli & Leither (2008:211) mengemukakan bahwa kejenuhan kerja terbagi dalam tiga dimensi aspek: (1) Kelelahan: reaksi utama terhadap stres kerja atau perubahan signifikan terhadap tempat kerja. (2) Sinisme: memusatkan perhatian pada tanggapan negatif seperti permusuhan atau acuh terhadap pekerjaan dan orang-orang di sekitarnya, yang mengakibatkan kebutuhan akan idealisme secara teratur. (3) Ketidakefektifan: berfokus pada penurunan produktivitas dan kompetensi diri di tempat kerja.

### Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Benardin & Russel (2013:248) merupakan catatan keberhasilan yang diciptakan dalam fungsi pekerjaan yang khusus atau aktivitas dalam bekerja pada periode waktu tertentu. Kinerja di sebuah organisasi merupakan kunci dari tujuan keberhasilan sebuah organisasi.

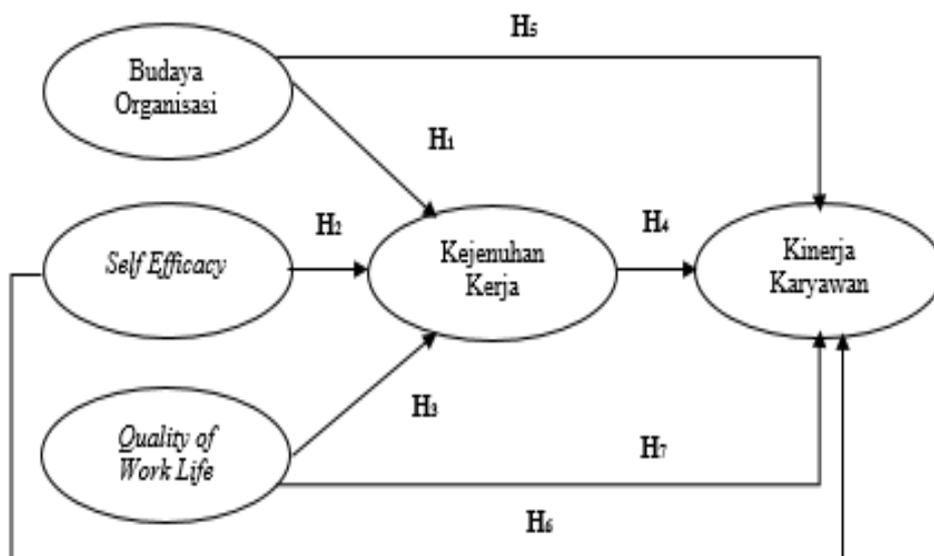
(Nawawi, 2006:64) kinerja merupakan gabungan dari ilmu yang dimiliki, pengalaman dan kepribadian. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2010), kinerja merupakan nilai dari sebuah keberhasilan pekerjaan sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan yang dinilai dari kualitas dan jumlah yang telah diselesaikan.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah unsur-unsur yang ada hubungannya dengan kepribadian individu. Faktor eksternal berasal dari lingkungan sekitar, antara lain kinerja, pengalaman dan bakat karyawan, struktur manajemen, dan perilaku perusahaan. Benardin dan Russel (2013:250), indikator yang menjadi dasar untuk mengukur kinerja ada enam (6), yaitu: (1) Mutu kerja, (2) Jumlah Pekerjaan, (3) *Timeline*, (4) *Cost-effective*, (5) *Need for supervision*, (6) *Interpersonal impact*.

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### Kerangka Konseptual

Berikut model penelitian yang dapat digunakan sebagai alur berfikir dan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis Penelitian

Denison (2003:686) menyatakan bahwa empat karakteristik utama budaya organisasi, yaitu partisipasi, konsistensi, kemampuan beradaptasi, dan penghayatan misi. Tingkat keterlibatan yang tinggi membentuk kesadaran akan hak dan wewenang untuk memenuhi tanggung jawab. Kewenangan yang diberikan kepada karyawan dapat mencegah terjadinya kelelahan kerja. Berdasarkan teori dan hasil dari penelitian sebelumnya, penulis menyusun hipotesis 1 (H1) sebagai berikut:

**H1:** Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kejuhan Kerja

Bandura (2005:290) mengemukakan bahwa tingkat kepercayaan diri yang besar mampu memiliki *self-efficacy* yang tinggi untuk membantu seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengurangi beban kerja yang dihadapi secara psikologis dan fisik, sehingga kejuhan kerja yang dirasakan rendah. Berdasarkan teori dan hasil dari penelitian sebelumnya, penulis menyusun hipotesis 2 (H2) sebagai berikut:

**H2 :** *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kejuhan Kerja.

Kejuhan kerja merupakan sebuah kondisi yang terjadi pada individu, mengalami kelelahan pada fisik dan kejuhan emosional selama bekerja (Maslach, 2008: 209). Hal ini terjadi karena perusahaan tidak memikirkan *quality of work life* karyawannya dari segi kenyamanan psikologis dan fisik yang seharusnya diterima karyawan. Berdasarkan teori dan hasil dari penelitian sebelumnya, penulis menyusun hipotesis 3 (H3) sebagai berikut:

**H3 :** *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Kejuhan Kerja.

Maslach (2008:205) Kejuhan kerja merupakan suatu sindrom dimana seorang karyawan merasa kecewa, lelah dan tidak berminat lagi untuk bekerja. Kejuhan kerja ini terjadi disebabkan karena beban pekerjaan yang berat, sedangkan tingkat pencapaian tujuan tidak sesuai dengan harapan. Selain itu, pekerjaan yang monoton juga dapat membuat karyawan cepat merasa lelah saat melakukan pekerjaan. Berdasarkan teori dan hasil dari penelitian sebelumnya, penulis menyusun hipotesis 4 (H4) sebagai berikut:

**H4 :** Kejuhan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Keterikatan diri dalam organisasi adalah sikap terhadap pekerjaan yang berhubungan langsung dengan partisipasi karyawan dan niat untuk tinggal di organisasi dan mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2011:259). Peningkatan kinerja ini disebabkan karena karyawan dapat menerima aturan dan pemahaman budaya yang ada di perusahaan, seperti integritas, profesionalisme, rasa hormat, kerjasama tim dan keunggulan. Berdasarkan teori dan hasil dari penelitian sebelumnya, penulis menyusun hipotesis 5 (H5) sebagai berikut:

**H5 :** Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Bandura (1997: 42), Sikap *self-efficacy* mencerminkan keteguhan seseorang pada kemampuannya untuk melakukan tugas pada tingkat kinerja tertentu. *Self-efficacy* yang tinggi sangat diperlukan dalam meningkatkan kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar perusahaan dapat berfungsi secara optimal dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan fakta hasil dari penelitian sebelumnya, penulis menyusun hipotesis 6 (H6) sebagai berikut:

**H6 :** *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Cascio (2006:24) mengemukakan, *quality of work life* merupakan asumsi bahwa pekerja memiliki kesejahteraan mental dan kelayakan fisik di tempat kerja. Semakin besar keinginan individu terhadap realisasi hasil pekerjaannya dipengaruhi oleh semakin tingginya evaluasi

terhadap pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan keinginan individu. Oleh karena itu peningkatan *quality of work life* akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan fakta hasil dari penelitian sebelumnya, penulis menyusun hipotesis 7 (H7) sebagai berikut:

**H7** : *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan menerapkan pendekatan deskriptif dan pendekatan verifikatif. Dalam penelitian ini akan dipusatkan pada analisis komparatif hipotesis deskriptif terhadap kesimpulan dari suatu metode statistik, dengan tujuan untuk menentukan benar atau salahnya hipotesis tersebut.

Dalam penelitian ini subjek yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo. Dalam teknik pengambilan sampel digunakan sampel jenuh (*saturated sample*) sejumlah 105 orang. Survei dilakukan dengan mengirimkan kuesioner secara online kepada responden berdasarkan karakteristiknya. Secara khusus, output dari implementasi yang direkomendasikan ditabulasikan untuk analisis lebih lanjut dari model penelitian dan menggunakan model persamaan *structural equation model (SEM)* dan kemudian dianalisis.

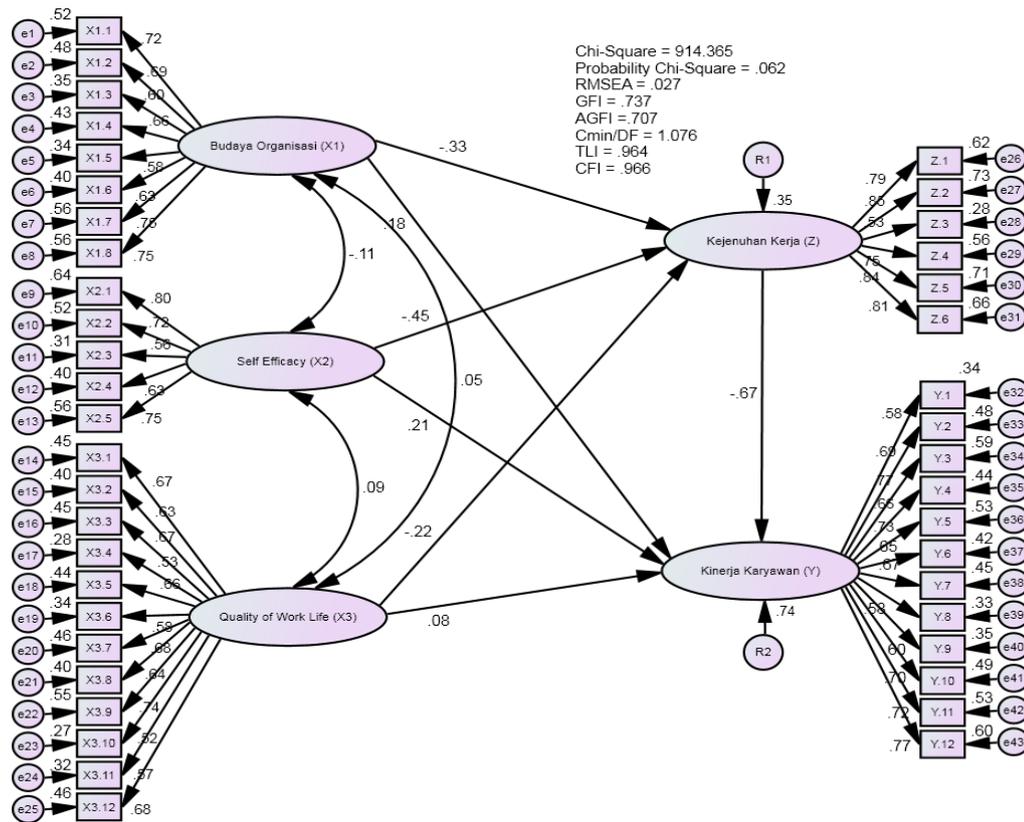
## ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Structural Equation Modeling (SEM)*

Tabel. 1  
Model *Goodness of Fit*

| Kriteria               | Hasil Uji Model | Nilai Kritis | Keterangan |
|------------------------|-----------------|--------------|------------|
| Probability Chi-Square | 0,062           | $\geq 0,05$  | Fit        |
| Cmin/DF                | 1,076           | $\leq 2,00$  | Fit        |
| RMSEA                  | 0,027           | $\leq 0,08$  | Fit        |
| GFI                    | 0,737           | $\geq 0,90$  | Tidak Fit  |
| AGFI                   | 0,707           | $\geq 0,90$  | Tidak Fit  |
| TLI                    | 0,964           | $\geq 0,95$  | Fit        |
| CFI                    | 0,966           | $\geq 0,95$  | Fit        |

Hasil perhitungan survei membuktikan 5 kriteria khusus kesesuaian model, yang memberikan kesesuaian indeks Fit. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa model ini dapat dikatakan baik. Secara umum dapat disimpulkan bahwa model struktural mampu memberikan tingkat estimasi yang diharapkan.



Gambar 2.  
 Model *Structural Equation Modeling (SEM)*

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat hasil *regression weight* dan *standardized regression weight* model persamaan struktural modifikasi yang dihasilkan AMOS 20. Dikatakan terdapat pengaruh signifikan jika nilai CR > 1,96 serta *p-value* < 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

Tabel. 2  
 Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis      | Hubungan Kausalitas                                    | <i>Std. Estimate</i> | CR    | <i>p-value</i> | Keterangan |
|----------------|--|----------------------|-------|----------------|------------|
| H <sub>1</sub> | Budaya Organisasi (X1) → Kejenuhan Kerja (Z)           | -0,319               | 3,083 | 0,002          | Signifikan |
| H <sub>2</sub> | <i>Self Efficacy</i> (X2) → Kejenuhan Kerja (Z)        | -0,455               | 4,044 | 0,000          | Signifikan |
| H <sub>3</sub> | <i>Quality of Work Life</i> (X3) → Kejenuhan Kerja (Z) | -0,218               | 2,209 | 0,027          | Signifikan |
| H <sub>4</sub> | Kejenuhan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)             | -0,675               | 4,918 | 0,000          | Signifikan |

| Hipotesis      | Hubungan Kausalitas                              | Std. Estimate | CR    | p-value | Keterangan       |
|----------------|--|---------------|-------|---------|------------------|
| H <sub>5</sub> | Budaya Organisasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)    | 0,177         | 2,201 | 0,028   | Signifikan       |
| H <sub>6</sub> | Self Efficacy (X2) → Kinerja Karyawan (Y)        | 0,212         | 2,345 | 0,019   | Signifikan       |
| H <sub>7</sub> | Quality of Work Life (X3) → Kinerja Karyawan (Y) | 0,074         | 1,043 | 0,297   | Tidak Signifikan |

### R-Square

R-Square menunjukkan koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh variabel eksogen dapat menjelaskan variasi perubahan variabel endogen. Dibawah ini merupakan nilai R-Square yang dihasilkan:

Tabel. 3  
Nilai R-Square

| Variabel Endogen     | Nilai R-Square |
|----------------------|----------------|
| Kejenuhan Kerja (Z)  | 0,351          |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,754          |

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R-Square untuk kejenuhan kerja adalah 0,351 yang berarti persentase kejenuhan kerja yang dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, *self efficacy* dan *quality of work life* adalah 35,1%, sisanya 64,9% adalah dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Nilai R-Square untuk kinerja pegawai sebesar 0,754 artinya persentase kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, *self efficacy*, *quality of work life* dan kejenuhan kerja sebesar 75,4%, sisanya sebesar 24,6% dijelaskan oleh faktor lain tidak diteliti.

### Direct Effect dan Indirect Effect

Berikut adalah besarnya pengaruh langsung (*direct effect*) budaya organisasi, *self efficacy* dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dan besarnya pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) budaya organisasi, *self efficacy* dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan melalui kejenuhan kerja:

Tabel. 4  
Direct Effect dan Indirect Effect

| Pengaruh   | Direct Effect | Indirect Effect Melalui Kejenuhan Kerja (Z) |
|--|---------------|---|
| Budaya Organisasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)    | 0,177         | $-0,319 \times -0,675 = 0,215$              |
| Self Efficacy (X2) → Kinerja Karyawan (Y)        | 0,212         | $-0,455 \times -0,675 = 0,307$              |
| Quality of Work Life (X3) → Kinerja Karyawan (Y) | 0,074         | $-0,218 \times -0,675 = 0,147$              |

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Kejenuhan Kerja**

Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo yang menjadi responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa variabel budaya organisasi tergolong kuat dan variabel kejenuhan kerja tergolong moderat. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kejenuhan kerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo. Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin rendah kejenuhan kerja pada karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo.

### **Pengaruh Variabel *Self Efficacy* terhadap Kejenuhan Kerja**

Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo yang menjadi responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa variabel *self efficacy* tergolong tinggi dan variabel kejenuhan kerja tergolong moderat. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kejenuhan kerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo. Semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin rendah kejenuhan kerja pada karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo.

### **Pengaruh Variabel *Quality of Work Life* terhadap Kejenuhan Kerja**

Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo yang menjadi responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa variabel *quality of work life* tergolong tinggi dan variabel kejenuhan kerja tergolong moderat tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kejenuhan kerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo. Semakin tinggi *quality of work life*, maka semakin rendah kejenuhan kerja pada karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo.

### **Pengaruh Variabel Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo yang menjadi responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa variabel kejenuhan kerja tergolong moderat dan variabel kinerja karyawan tergolong tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo. Semakin tinggi kejenuhan kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo.

### **Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo yang menjadi responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa variabel budaya organisasi tergolong kuat dan variabel kinerja karyawan tergolong tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo. Semakin tinggi budaya organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo.

### **Pengaruh Variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo yang menjadi responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa variabel *self efficacy* tergolong tinggi dan variabel kinerja karyawan tergolong tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo. Semakin tinggi *self efficacy*, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo.

### **Pengaruh Variabel *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo yang menjadi responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa variabel *quality of work life* tergolong tinggi dan variabel kinerja karyawan tergolong tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo. *Quality of work life* yang semakin tinggi, tidak meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo. Hal ini dilatar belakangi oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan telah diatur berdasarkan standar perusahaan. Keselamatan dan keamanan kerja karyawan juga telah terjamin. Dimana setiap karyawan memperoleh asuransi kesehatan sehingga, perusahaan bertanggung jawab terhadap lingkup pekerjaan karyawan. Gaya komunikasi yang terbuka sehingga karyawan memiliki kesempatan secara langsung menyampaikan kritik dan saran serta konflik yang terjadi diperusahaan kepada atasan untuk mengurangi gap antar karyawan. Oleh sebab itu, perubahan *quality of work life* dalam bentuk apapun tidak akan mengubah kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, analisis hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kejenuhan kerja. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Denison (2006) serta Maslach, Schaufeli dan Leither (2008). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Kheirandish, Farahani dan Nikkhoo (2016) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kejenuhan kerja. Namun, berlawanan dengan penelitian Farzianpour, Abbasi dan Foruoshani (2016), Putrihadiningrum, Brahmasari dan Brahmaratih (2021) serta Pujiati dan Nugroho (2018).
2. *Self efficacy* berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kejenuhan kerja. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Bandura (2005) serta Maslach, Schaufeli dan Leither (2008). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Idrus (2014) serta Apriningrum dan Lufiana (2021) yang mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kejenuhan kerja. Namun, berlawanan dengan penelitian Alessandri et al. (2018) Septianisa dan Caninsti (2018), serta Hanafi, Widyana dan Fatmah (2021).
3. *Quality of work life* berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kejenuhan kerja. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Cascio (2006) serta Maslach, Schaufeli dan Leither (2008). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Habibah dan Lubis (2015), Ashrafi, Hossein, Khosravi, Navidian dan Ghajar (2018), Akar (2018), dan Srivastava, Misra dan Mada (2019), yang mengemukakan bahwa *quality of work life* berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kejenuhan kerja. Namun, berlawanan dengan penelitian Salehi, Seyyed dan Farhangdoust (2019).
4. Kejenuhan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Maslach, Schaufeli dan Leither (2008) serta Bernardin dan Russel (2013). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Santoso, Hidayati dan Maria (2016), Muhammad dan Palupiningdyah (2016) yang mengemukakan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berlawanan dengan penelitian Imaniar dan Sularso (2016), Khustina, H (2019), serta Irawan, herlina dan Lestari (2020).
5. Budaya organisasi berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Denison (2006) serta Bernardin dan Russel (2013). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Jannah (2016), Rantesalu, Mus, Mapparenta dan

- Arifin (2016), Soomro dan Shah (2019), Pallawagau (2021), yang mengemukakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, berlawanan dengan penelitian Sugiono, Brahmasari dan Ardiana (2017).
6. *Self efficacy* berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Bandura (2005) serta Bernardin dan Russel (2013). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Susilo, Brahmasari, Mujanah dan Priyawan (2019), Nusannas, Yuniarsih Disman, Mutmainnah dan Rahayu (2020) mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berlawanan dengan penelitian Rimperdan Kawet (2014), Benna, Brahmasari dan Nugroho (2017), serta Darmawa, Brahmasari dan Brahmaratih (2019).
  7. *Quality of work life* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori Cascio (2006) serta Bernardin dan Russel (2013). Hasil penelitian ini juga berlawanan dengan penelitian Pratiwi, Ardiana dan Sumiati (2018), Ramawickrama (2018), Hersanti, Gunistiyo dan Rahmatika (2020), serta Komar, Brahmasari dan Nugroho (2021). Namun, mendukung penelitian Hafish dan Hariastuti (2021) yang mengemukakan bahwa *quality of work life* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers . *European Journal of Educational Research*, Vol. 7, No. 2, pp. 169 - 180.
- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W., Theodorou, A., Borgogni, L., . . . Cinque, L. (2018). Job burnout: The contribution of Emotional Stability and Emotional Self-Efficacy Beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 91, pp. 823–851.
- Apriningrum, R., & Lufiana, H. (2021). Peran Spiritual Well-Being dan Self-Efficacy terhadap Burnout pada Guru TK. *Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, Vol. 18, No. 1, pp. 218-227.
- Ashrafi, Z., Hossein Ebrahimi, H., Khosravi, A., Navidian, A., & Ghajar, A. (2018). The Relationship Between Quality of Work Life and Burnout: A Linear Regression Structural-Equation Modeling. *Journal of Health Scope*, Vol. 7, No. 1, pp. 1-7.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Bandura, A. (2005). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Benna, M. T., Brahmasari, I., & Nugroho, R. (2017). The Effect of Job Enrichment, Self Efficacy and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Civil Servants of Departmen of Health, Sinjai Regency, South Sulawesi Province. *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 6, Issue 2, pp. 49-64.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2013). *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Brahmasari, I., & Siregar, P. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7 No. 1.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work-Life, profits. 2nd edition*. New York: McGraw-Hill.
- Darmawa, W., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. (2019). The Effect Of Transformational Leadership, Organizational Culture, Competence, And Self-Efficacy On Organizational Commitments, Ambidexterity Organizational And Performance Of Village Governments In East Nusa Tenggara Province . *Archives of Business Research*, Vol. 7, No. 3, pp. 224-243.
- Denison, D. (2006). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York : John Wiley & Son.

- Farzianpour, F., Abbasi, M., & A.R Foruoshani, E. P. (2016). The Relationship Between Hofstede Organizational Culture and Employees Job Burnout in Hospitals of Tehran University of Medical Sciences 2014-2015. *Original Paper Mater Sociomed*, Vol. 28, No. 1, pp. 26-31.
- Habibah, D., & Lubis, R. (2015). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Burnout Syndrome pada Karyawan PT. Surya Alam Permaidai Palembang. *Psikologia*, Vol. 10, No. 3, hal. 78-86.
- Hafizh, M., & Hariastuti, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ) . *Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan I*, ISSN: 2775-5630.
- Hanafy, M., Widyana, R., & Fatmah, S. (2021). Pelatihan Efikasi Diri untuk Menurunkan Burnout pada Perawat di RSUD X di Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, Vol. 17, No 1, pp. 1-11.
- Hersanti, D., Gunistiyo, & Rahmatika, D. (2020). Analisis Pengaruh Quality of Work Life, Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter*, Vol. 5, No. 1.
- Idrus, S. (2014). Pengaruh Self Efficacy terhadap Burnout Pramuwisata di Nusa Tenggara Barat . *Media Bina Ilmiah*, Vol. 8, No. 6.
- Imaniar, & Sularso, R. (2016). Pengaruh Burnout terhadap Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kinerja Dokter Muda Di Rumah Sakit dr. Soebandi . *Jurnal MAKSIPRENEUR*, Vol. 5, No. 2, hal. 46 - 56.
- Irawan, Y., Herlina, E., & Lestari, M. N. (2020). Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai Bagian Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis) . *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Vol. 2, No. 4, pp. 141-153.
- Jannah, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PG Rajawali I Surabaya) . *Jurnal Ilmu Manajemen* , Vol. 4, No. 2, pp. 495-504.
- Kheirandish, M., Farahani, A., & Nikkhoo, B. (2016). The impact of Organizational Culture on employees' Job Burnout. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management* , Vol. 3, No. 2, pp. 42-56.
- Khustina, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya . *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 8, No. 6.
- Komar, I., Brahmasari, I., & Nugroho, R. (2021). Effect of Compensation, Quality of Work Life on Performance. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, Vol. 2, No. 2, PP. 25-34.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leither, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, Vol 14 (3), 498-512.
- Muhammad, A., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening . *Management Analysis Journal*, Vol. 5, No. 3.
- Nusannas, I. S., Yuniarsih, T., Disman, Sojanah, J., Mutmainnah, D., & Rahayu, M. (2020). Effect Of Self-Efficacy And Employee Engagement On Employee Performance In The Covid-19 Pandemic Era (Study At A National Private Bank In Bandung . *DLSU Business & Economics Review*, Vol. 29, No. 2, pp. 188-195.
- Pallawagau, A. (2021). The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *International Journal of Economics, Management, Business and Social Science*, Vol. 1, No. 1, pp. 11-21.
- Pratiwi, A., Ardiana, I., & Sumiati. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Quality of Work Life (QWL) terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 05, No. 01, hal. 24-36.
- Pujiati, T., & Nugroho, S. (2018). Budaya Organisasi Sebagai Prediksi Penyebab Burnout Syndrome pada Perawat: Studi Kasus di Rumah Sakit Pemerintah. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) KesMas Respati*, Vol. 3, No.1, pp. 9-14.

- Putrihadiningrum, D., Brahmasari, I., & Brahmaratih, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Job Insecurity terhadap Burnout Karyawan Millennial di CV. Mapan Jaya Surabaya . *Jurnal Manajemen*, pp. 1-11.
- Ramawickrama, J. (2018). Quality of Work Life and Job Performance: Empirical Evidence from Station Masters Working at Sri Lanka Railways. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, Vol. 8, No. 1.
- Rantesalu, A., Mus, A., Mapparenta, & Arifin, Z. (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Research in Business and Management*, Vol. 4, Issue 9, pp. 8-14.
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No.4, Hal. 413-423.
- Rokhman. (2013). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT di Kudus. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No.2.
- Salehi, M., Seyyed, F., & Farhangdoust, S. (2020). The Impact of Personal Characteristics, Quality of Working Life and Psychological Well-Being on Job Burnout among Iranian External Auditors . *International Journal of Organization Theory & Behavior* , Vol. 23 No. 3, pp. 189-205.
- Santoso, D., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian . *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 1.
- Septianisa, S., & Caninsti, R. (2016). Hubungan Self Efficacy dengan Burnout pada Guru di Sekolah Dasar Inklusi. *Jurnal Psikogenesis*, Vol. 4, No.1, pp. 126-137.
- Soomro, B., & Shah, N. (2019). Determining The Impact of Entrepreneurial Orientation and Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee's Performance . *South Asian Journal of Business Studies* , Vol. 8 No. 3, pp. 266-282.
- Srivastava, S., Misra, R., & Mada, P. (2019). 'The Saviors are Also Humans': Understanding the Role of Quality of Work Life on Job Burnout and Job Satisfaction Relationship of Indian Doctors . *Journal of Health Management*, Vol. 21, No. 2, pp. 210-229.
- Sugiono, Brahmasari, I., & Ardiana, I. (2017). The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Organizational Environment to The Organizational Commitment And Performance of Private Higher Performance in East Kalimantan Province. *The 4th Sebelas Maret Internationaf Conference on Business, Economics, and Social Sciences*, ISSN 2598-0866.
- Susilo, T., Brahmasari, I., Mujanah, S., & Priyawan, S. (2019). The Effect of Self-Efficacy, Achievement Motivation, Competence, and Training Participation on Organizational Learning and Career Development, and Its Impact on Lecturer Performance at PGRI Colleges in East Java Province . *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 8, Issue 11, Ver. I, pp. 12-21.